

«Наставничество

в МАОУ СОШ п. Азанка как ресурс реализации национального проекта «Образование»

Заместитель директора школы по воспитательной работе Кадовб М.Л.

Вопрос наставничества стоял перед школой всегда. Приходил молодой специалист – его закрепляли за опытным стажистом, который посещал уроки, помогал с конспектами. В классе сильный ученик подтягивал слабого, пионеры шефствовали над октябрятами, а комсомольцы курировали пионеров. И это была четко отлаженная система.

Времена меняются, как и задачи, стоящие перед школой, и требования, стоящие перед ней.

Сегодня наставничество – понятие более широкое, имеет больше форм и направлений для успешной реализации с целью эффективного функционирования образовательной организации.

Нехватка квалифицированных педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях сельской местности приобретает серьезные масштабы. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Ключевой задачей национального проекта «Образование» является создание условий, в которых нашим детям и нам, учителям, будет комфортно развиваться.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации процесса наставничества и достижения поставленной цели в образовательных организациях.

- Создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.

Почему возникла необходимость обратить взгляд на старый опыт советской школы? Ряд проблем от низкой мотивации обучающихся и педагогов к изменениям до профессионально-личностного выгорания педагогов и особых потребностей обучающихся:

быть важным и признанным другими, понять, кто я, чего хочу, свои сильные стороны, интересы и мечты понять, кем мне быть проявить себя, свои таланты получить поддержку от значимых людей

Чтобы в школе работала модель наставничества, управленцу необходимо:

1. Погрузиться в вопрос, что же такое модель наставничества как ресурс реализации национального проекта «Образование»
2. Совместно с административной командой или инициативной рабочей группой изучить потребности своей образовательной организации, какие наставнические формы и «пары» актуальны в данное время и на ближайшую перспективу.
3. Повышение квалификации через КПП, вебинары, прохождение профессиональных олимпиад (которые, кстати, являются неплохим ресурсом для самообразования по определенным вопросам)
4. Создание «пар» наставников и наставляемых
5. Определение стратегии работы таких «пар»
6. Разработка и реализация индивидуальных планов сложившихся «пар»
7. Подведение промежуточных и итоговых результатов.

- **Формирование базы для определения наставнических форм и создания пар «наставник-наставляемый»:**

• из числа обучающихся:

о проявивших выдающиеся способности;
о демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
о с ограниченными возможностями здоровья;
о попавших в трудную жизненную ситуацию;
о имеющих проблемы с поведением;
о не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

о молодых специалистов;
о находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

• Формирование базы наставников из числа:

о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
о родителей обучающихся - активных участников родительских или управляющих советов;
о выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;

Исходя из вышеизложенного, мы проанализировали ситуацию в школе, какие наставнические ресурсы имеем, какие формы для нас наиболее актуальны. Рассмотрим их в разрезе именно нашей образовательной организации. Надеемся, что наши идеи и наработки дадут вам вектор и возможность для дальнейшего развития школьной модели наставничества.

Формы: ученик-ученик

В вихре изменений в современной системе образования шефская помощь ученик-ученик в какой-то момент отошла на второй и третий планы, а затем и исчезла вовсе. В современной педагогической практике наставничество вновь занимает приоритетное место. Только, в отличие от шефской помощи советской школы (лучшие ученики помогают отстающим), добавляются новые перспективные направления:

- развитие талантов;
- профориентация;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В соответствии с целевыми показателями национального проекта «Образование», к концу 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и шефства, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели проекта в части

воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Задачи по достижению поставленной цели включают в себя, в том числе, и такие, как:

- вовлечение учащихся в социально значимую, в том числе, добровольческую (волонтерскую) и проектную деятельность, которая способствует становлению активной жизненной позиции;
- обеспечение расширение пространства социализации учащихся за счет включения их в различные формы общественно значимой деятельности детско-взрослых общинностей;

Наставничество по формуле «ученик-ученик» - это, в первую очередь, добровольный вид деятельности. «Наставник» - это ученик, имеющий большое желание помогать своим товарищам. Все мы хорошо понимаем, что дело будет спориться, если у участников деятельности есть желание этим заниматься. Это также, как и в вопросе школьных традиций, которые будут являться таковыми, если приняты всем коллективом, близки и понятны детям, а не навязаны им «сверху».

Формы взаимодействия в данной формуле:

«Успевающий - неуспевающий»

«Лидер - пассивный»

«Равный - равному»

«Адаптированный - неадаптированный»

В нашем случае «ученик – наставник» – это активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, ответственный и организованный, принимающий активное участие в жизни школы. Это вожатые, активисты первичного отделения РДШ, председатель Совета старшеклассников, ЮИДовцы.

Работа вожатского отряда «Новое поколение» и совместная деятельность в разновозрастной первичке РДШ является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества и шефства, так как оно не регламентируется стандартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, ориентируется на создание мотивирующего пространства для ребенка.

Наставничество в лагере – невероятно действенная форма работы, которая может привести к реальным результатам. Это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, причём не только малыша, но и старшего. Помогая маленькому участнику смены обрести уверенность в своих силах и способностях, наставники и сами обучаются новым социальным навыкам: для вожатых наставничество – это возможность проверить себя, обнаружить в себе новые качества, открыть новые способности. Имея опыт организации вожатского отряда в лагере «Радуга детства», мы наблюдаем порой радикальные изменения в жизненной позиции подростка, его отношения к учебе.

Сегодня движение ЮИД является одним из самых многочисленных. В нашей школе также есть такой отряд. С 1 класса учащиеся занимаются по программе «Я – пассажир и пешеход». В течение 4 лет они углубляют знания, формируют умения, укрепляют положительную мотивацию в вопросах безопасности дорожного движения. В 4 классе учащиеся формируют отряд ЮИД и, принимая участие в проекте ЦТР «Гармония» «Азбука безопасности», получают возможность показать свои знания и умения. При такой форме организации работы отряда ЮИД на сегодняшний день все учащиеся с 4 по 11 класс прошли активное обучение в роли юных инспекторов движения. В ходе проведения мероприятий, ЮИДовцы не только сами в игровой форме изучают Правила дорожного движения, учатся управлять велосипедом и оказывать первую помощь пострадавшим в ДТП, но и ведут огромную просветительскую работу среди сверстников, родительской

общественности и другими, доступным языком рассказывая им о правилах безопасного поведения на дорогах.

Таким образом, групповые формы работы с разновозрастной категорией обучающихся в отрядах РДШ, вожатых, деятельностный режим, практико-ориентированная и проектная деятельность позволяют развить творческие способности обучающихся, социальную активность и обрести активную жизненную позицию. Становиться ЛИЧНОСТЬЮ!

В перечисленных формах наставнической деятельности вплетается такая форма, как учитель-ученик. Наставниками являются педагог-организатор Некрасова Ксения Дмитриевна как руководитель отряда РДШ, классный руководитель 4 класса Быстрова Елена Алексеевна как руководитель отряда ЮИД. Так, в 2020 году в рамках областного конкурса «Лучшая команда РДШ» благодаря наставнической помощи Ксении Дмитриевны несколько участниц движения прошли успешное обучение во Всероссийском корпоративном университете по направлениям «Медиашкола», «Основы социального проектирования», «7 ошибок при выборе профессии» и получили соответствующие сертификаты.

Рассмотрим подробнее следующую форму:

Педагог – воспитанник. В нашей школе воспитанники – это дошкольники, учащиеся 1-11и коррекционного классов, воспитанники лагеря с дневным пребыванием детей, участники объединений дополнительного образования (на сегодняшний день это 100% детей в возрасте от 5 до 17 лет включительно)

Начнем с самых младших. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), гласит, что работа воспитателя должна быть направлена на формирование у детей познавательной активности и исследовательских навыков. Поэтому в работе следует применять различные современные образовательные технологии: здоровьесберегающую, технологию деятельностного подхода и исследовательской деятельности, организацию детской деятельности по центрам активности. С помощью взрослого дети получают сведения, делают выводы на основе аналогичного примера, выбирают источники информации, формулируют вопросы разного типа, поэтому наиболее эффективной является личностно-ориентированные технологии, которые позволяют вовлечь в активный познавательный процесс каждого ребёнка. Одной из интересных форм развития познавательного интереса детей к окружающему миру является наставничество. Каждому ребёнку в 5-7 лет важно чувствовать себя знающим, умеющим, необходимым.

Основная функция современного детского сада – целенаправленная социализация личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности. Проявить свои способности, умения и навыки детям помогает именно наставничество. Особенно успешно оно проявляется в дополнительном образовании художественной направленности «Умелые ручки», где именно наставник, а не просто педагог дополнительного образования, Виноградова Ольга Александровна, кропотливо развивает творческие возможности своих подопечных. А руководитель кружка «Волшебные шашки» Чернавская Оксана Дмитриевна активно использует технические возможности центра «Точка роста». Так мы перешли к паре «Педагог – ученик в системе дополнительного образования».

Современное дополнительное образование рассматривают проектную и исследовательскую деятельность как основные формы работы, которые помогают в развитии самостоятельности и индивидуальности учащихся, занимающихся в творческих объединениях. В настоящее время в дополнительном образовании широко используется проектный подход к образовательной деятельности, что позволяет педагогам добиться заметных результатов личностного роста учащихся за счет использования алгоритма метода проектов в творческом процессе. Мы наблюдаем это с открытием в нашей школе «Точки роста», видим детей, которые не столь успешны в учебе, но становятся победителями и призерами в конкурсах даже областного уровня. Дети успешно проявляют себя в школьном микросоциуме, выступая на школьных конференциях, в проектах.

Особое внимание хочу обратить на такую форму работы как мастер-классы, при проведении которых помогают дети.

Успех ребёнка во многом зависит от умения педагога организовать образовательный процесс таким образом, чтобы он вызывал у него только положительные эмоции. Задача педагога - выявив творческие способности учащихся, развивать их, подбрав индивидуальный подход к каждому из них. Настоящий наставник в данном направлении – педагог дополнительного образования Башкаров Евгений Александрович. Сегодня под его чутким руководством растут во всех смыслах слова по-настоящему заинтересованные в робототехнике, моделировании, проектировании дети. Их немного, но так и должно быть. Это и мальчики, и, что немаловажно, девочки примерно в равной пропорции. Ребята повышают свой образовательный уровень не только в «Точке роста», но и в дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, реализуемой в сетевой форме «VR-maker» между центром «Точка роста» п.Азанка и «Дворцом молодёжи». В этом году учащиеся получили свидетельство о прохождении данной программы. Бесценны те знания и навыки, которые дети приобрели в ходе участия в программе и работы над итоговым проектом.

Каждое занятие по программированию у Овчинниковой Татьяны Дмитриевны – это возможность разработать свой маленький проект и презентовать его перед одноклассниками, кружковцами, классными руководителями, которых педагог всегда с удовольствием приглашает на занятия. А учащиеся 7 класса, участники проекта «Будь здоров» разработали проект настольной игры «Историческое лото», который представили на конкурс и заняли 2е место. Сегодня проект дорабатывается для презентации на областной конкурс среди обучающихся центров «Точка роста». Также второй год ребята участвуют в ХАКАТОНАХ. ИТ-КУБ Верхняя Пышма пригласил обучающихся проверить свои силы в ХАКАТОНЕ по программированию на Python,. Участие команд осуществлялось по треку: искусственный интеллект.

Педагоги, с каждым годом, более глубоко погружаются в сферу инновационных технологий, понимая, что современные методы обучения и возможности, которые предоставляет центр «Точка роста» дает учащимся сформировать ориентиры современного мира. Наставник – новый член нашего коллектива Кошелева Наталья Олеговна, которая ведет за собой высокомотивированных ребят, имеет первый успех с детьми -сертификат победителя за участие во «Всероссийском иммерсивном квесте»!

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Точка роста 1.0» направлена на становление и развитие технического творчества. Программа «Точка роста 1.0» реализует образовательный процесс в сетевой форме. Программа предусматривает взаимодействие в образовательном процессе специалистов сетевых партнеров: центров «Точка роста» и центров цифрового образования детей «IT-куб». В программу входят два модуля «Программирование на Python» и «Проектная деятельность». В первом полугодии проводится занятия по проектной деятельности, дети изучают основы проектной деятельности. Проектная деятельность обучающихся является неотъемлемой частью учебного процесса. Результатом проектной деятельности на старшей ступени обучения является итоговый индивидуальный проект., который является основным объектом оценки метапредметных результатов, полученных обучающимися в ходе освоения междисциплинарных учебных программ.

Так, приходя в 10 класс, ребята будут готовы к написанию индивидуального проекта, что поможет им наиболее комфортно погрузится в работу. Наставником в данной работе второй год является Некрасова Ксения Дмитриевна.

Ну, а знакомство с проектами в МАОУ СОШ п. Азанка начинается с 1 класса. Возможности «Точки роста» - это не только дополнительное образование, но и внеурочная деятельность. Под руководством Бессоновой Ирины Анатольевны учащиеся начальной школы проходят курс «Мои первые проекты». А в рамках дополнительного образования педагог ведет курс « В мире информатики» также для 1-4 классов.. Основная цель - развитие у детей творческих качеств личности через обучение начальным знаниям в области информатики, элементарным навыкам работы на ПК. Дети учатся с 1 класса готовить самостоятельные презентации. Учащиеся начальной школы

принимают участие в различных проектах, где при защите необходимо так преподнести информацию, чтобы слушатели могли понять и оценить её значимость и необходимость.

Следующая форма, актуальная для нашей школы: «Учитель – учитель». И это не обязательно молодой педагог, вышедший из стен института. Это может быть учитель, работавший социальным педагогом, получивший второе образование во время работы, и перешедший на должность учителя начальных классов. Это может быть педагог, впервые взявший классное руководство.

А. С. Макаренко говорил: *Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...*

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ: взаимодействие «опытный учитель - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

« взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Мы считаем, если использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых или вновь прибывших специалистов, это позволит педагогу быстро адаптироваться к работе в ОО, избежать момента неуверенности в собственных силах. Поэтому главной задачей перед администрацией и наставником стоит: помочь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми, родителями). Наставник – развивает свои деловые качества, а наставляемый – повышает свой профессиональный уровень.

Что даст в итоге система наставничества в педагогическом коллективе:

- ✓ Расширение возможностей ОО в вопросах повышения профессиональных компетенций педагогов
- ✓ Повышение качества подготовки и квалификации педагогов
- ✓ Развитие позитивного отношения к работе
- ✓ Возможность профессионального роста и признание заслуг перед педагогическим сообществом
- ✓ Снижение текучести кадров. Мы с уверенностью можем сказать, что молодые от нас не уходят, несмотря даже на территориальную удаленность от места проживания.

Следующая форма «Ученик-педагог», которую предлагаем мы. Это парадокс? конечно, нет. В эпоху стремительно развивающихся ИКТ дети идут порой, опережая педагогов. У детей перед взрослыми целый ряд преимуществ:

они не боятся ошибаться.

они гораздо быстрее принимают все новое.

они готовы нырнуть в омут с головой.

Максим Горький говорил:

Учитель, если он честен, всегда должен быть внимательным учеником.

А Конфуций замечал, что учитель и ученик растут вместе.

Рассмотрим вкратце данную форму наставничества:

Шаг 1. Ученик-наставник делает и комментирует, учитель наблюдает. Ученик-наставник выполняет определенные этапы и объясняет каждый шаг своей работы, обучаемый наблюдает и задает интересующие вопросы.

Шаг 2. Ученик-наставник делает основную и ответственную работу, учитель помогает ему, делая простую работу. На данном этапе ученик-наставник выступает в роли учителя.

Шаг 3. Педагог-ученик работает, наставник-ученик помогает.

Форма «Студент-ученик» не столь распространена в нашей организации, но опыт все же есть. В 2020 году, когда летняя оздоровительная кампания была отменена из-за пандемии, студенткой-практиканкой была организована десятидневная онлайн-смена, в к работе которой были привлечены старшеклассницы-участники отряда РДШ, имевшие опыт работы в школьном вожатском отряде. Девочки помогали организовывать дистанционные флэшмобы, записывали видеоролики. Руководитель смены проводила онлайн- игры, онлайн – мастер-классы, игры в зумме. Опыт параллельно получали обе стороны данной формы наставничества. Было трудно, так как это был первый опыт организации занятости детей и подростков, разнообразия их досуга в условиях самоизоляции. Помогали, черпая опыт и для себя, некоторые педагоги – Балыкин Сергей Васильевич, Янковская Наталья Петровна и я, как заместитель директора по ВР. Вся жизнь и работа смены была отражена в школьной группе «Радуга детства» <https://vk.com/club122316620>

Форма «Работодатель-ученик» актуальна в школе уже много лет. Решает важную задачу организации летней занятости учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и относящихся к «группе риска». Как показывает практика, часто охотно трудоустраиваются дети из благополучных семей. Учащиеся получают опыт трудовой дисциплины и ответственности

Что мы ожидаем от внедрения и реализации своей целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
13. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

15. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.